

## FAQs - praca zdalna

7 lipca Sejm zagłosował przeciwko wnioskowi o odrzucenie rządowego projektu ustawy o pracy zdalnej. Praca nad projektem będzie kontynuowana na kolejnych posiedzeniach.

W niniejszym odcinku FAQ przedstawiamy odpowiedź na pytanie o różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą.

	<b>TELEPRACA</b>	<b>PRACA ZDLANA</b>
<b>POLECENIE WYKONYWANIA PRZEZ PRACODAWCĘ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niemożliwe.</li> <li>Dopuszczalne jest polecenie pracy zdalnej na czas określony na podstawie tzw. ustawy COVIDowej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Możliwe:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub</li> <li>w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy Pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.</li> </ul> </li> </ul>
<b>OŚWIADCZENIE O POSIADANIU WARUNKÓW LOKALOWYCH I TECHNICZNYCH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak regulacji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obowiązkowe przed poleceniem wykonywania pracy zdalnej.</li> <li>Pracownik samodzielnie dokonuje oceny warunków lokalowych i technicznych.</li> </ul>
<b>TREŚĆ WEWNĘTRZNYCH REGULACJI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak regulacji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przepisy określają minimalną treść regulacji wewnętrznych:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;</li> <li>zasad ustalenia i pokrywania kosztów pracy zdalnej, ekwiwalentu lub ryczałtu;</li> <li>zasad porozumiewania się, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;</li> <li>zasad kontroli wykonywania pracy i wymogów BHP;</li> <li>zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;</li> <li>zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>OBOWIĄZEK POKRYWANIA KOSZTÓW</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, o ile strony nie postanowią inaczej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy.</li> <li>• Koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.</li> <li>• Inne koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli ich zwrot został określony w odpowiednim akcie/poleceniu.</li> <li>• Mogą przybrać formy:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pokrycia rzeczywistych kosztów;</li> <li>○ ryczałtu.</li> </ul> </li> <li>• Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną za pomocą materiałów/urządzeń niezapewnionych przez pracodawcę przysługuje ekwiwalent.</li> </ul>
<p><b>ZAPRZESTANIE WYKONYWANIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W ciągu 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy pracodawca i pracownik mogą wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie telepracy.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Termin przywrócenia poprzednich warunków: ustalony przez Strony, nie dłuższy niż 30 dni.</li> </ul> </li> <li>• Jeżeli wniosek pracownika zostanie złożony po upływie terminu 3 mies., Pracodawca powinien - w miarę możliwości - uwzględnić ten wniosek.</li> <li>• Po upływie terminu 3 mies. Pracodawca może jedynie wypowiedzieć Pracownikowi warunki pracy i płacy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W każdym czasie od podjęcia pracy zdalnej pracodawca i pracownik mogą wystąpić z wiążącym wnioskiem o jej zaprzestanie.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Termin przywrócenia poprzednich warunków: ustalony przez strony, nie dłuższy niż 30 dni; w przypadku braku porozumienia po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.</li> </ul> </li> <li>• Brak możliwości wystąpienia z wiążącym wnioskiem przez pracodawcę wobec grupy pracowników z uwagi na ich szczególną sytuację (m.in. pracownice w ciąży, pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia 4 r.ż. lub sprawujący opiekę nad niepełnosprawnym członkiem rodziny), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</li> </ul>
<p><b>OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED WYPOWIEDZENIEM</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie stanowią przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy.</li> <li>○ Zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie stanowią przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Brak zgody Pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy.</li> <li>○ Wystąpienie przez Pracownika z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej.</li> <li>○ Zaprzestanie wykonywania pracy w formie pracy zdalnej.</li> </ul> </li> </ul>

Pytania i odpowiedzi z poprzedniej edycji są dostępne *tutaj*.

Zapraszamy do kontaktu.

**r. pr. Sławomir Paruch**  
partner  
Slawomir.Paruch@pcslegal.pl

**adw. Bartosz Wszeborowski**  
starszy prawnik  
Bartosz.Wszeborowski@pcslegal.pl

**apl. radc. Michalina Lewandowska-Alama**  
prawnik  
Michalina.Lewandowska-Alama@pcslegal.pl